

## **LOCKDOWN E SMARTWORKING: LE CONSEGUENZE SULLA SALUTE PSICO-FISICA DEL SINGOLO E DELLA COLLETTIVITÀ**

### **Lavoro agile: luci e ombre. Quale ruolo del medico in azienda**

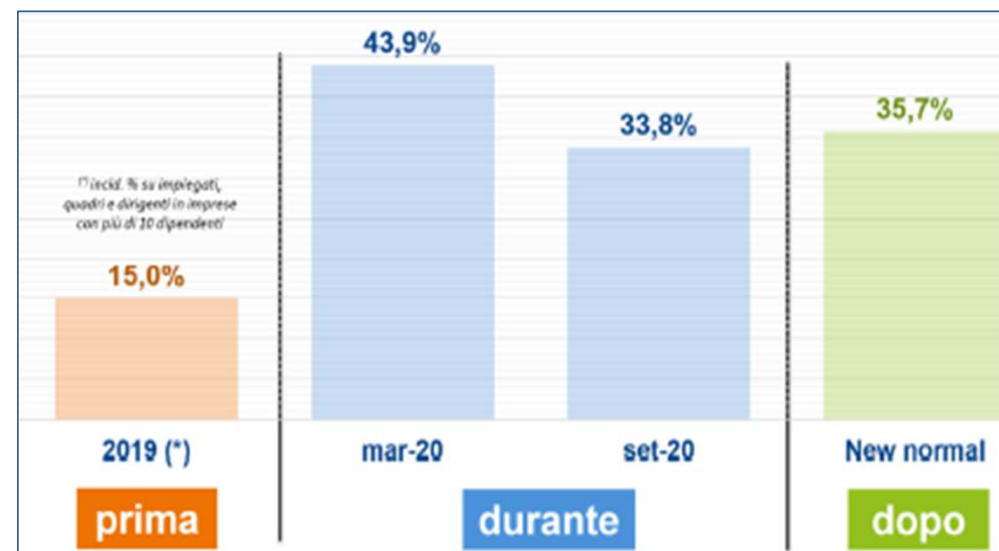
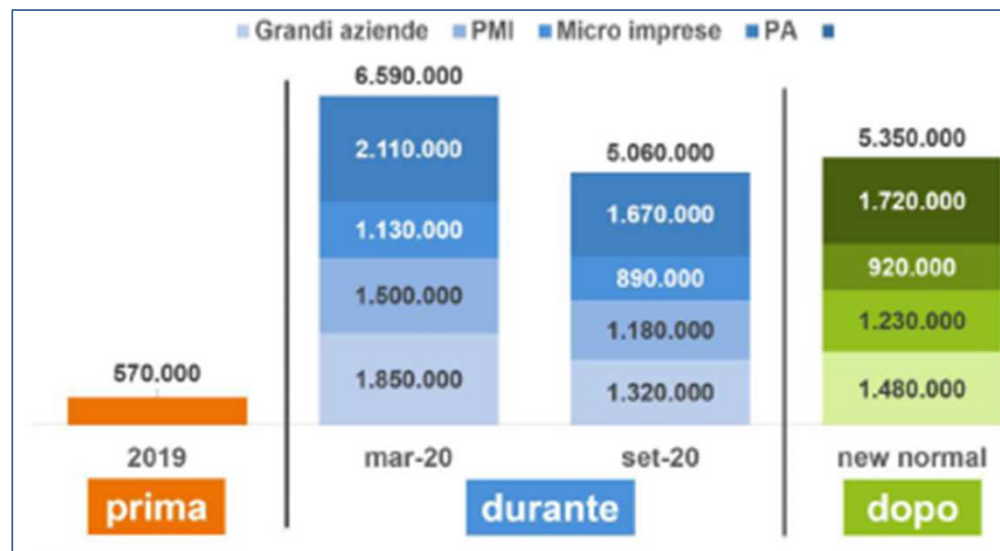
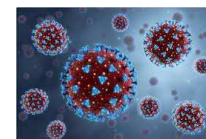


**E.C.M.**

LOCKDOWN E SMARTWORKING: LE CONSEGUENZE  
SULLA SALUTE PSICO-FISICA DEL SINGOLO E DELLA  
COLLETTIVITÀ Monza - 23-10-2021

Gilberto Boschioli – Comitato scientifico ANMA

## Prima e dopo...



Fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Osservatorio Politecnico

**Da 500mila a 8 milioni**, da fenomeno di nicchia a fenomeno di massa in poche settimane, secondo alcuni **un gigantesco esperimento sociale** ed allo stesso tempo **uno stress test collettivo** che ha accomunato il piccolo studio professionale, la grande azienda e la P.A.

## Cos'è lo smart working?



### LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa

### All. 2, n. 24: Arti. 90, cc 3 e 4 LEGGE n. 77/2020

- Adozione forzata e non concordata con il lavoratore
- Uso massivo e continuativo per settimane,
- Abitazione quale unico luogo possibile per lavorare con
- Sostanziale assenza di regole nel gestire gli orari tra impegni professionali e familiari

# Possibili scenari di lavoro agile post lockdown



Scenario lavorativo	Attrezzature	Punti critici
Locali PRIVATI al chiuso (abitazione e simili)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PC</li> <li>• Notebook</li> <li>• Tablet</li> <li>• Smartphone</li> <li>• Telecamera, microfono, auricolari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergonomia locali, arredi e accessori, illuminazione, rumore, microclima</li> <li>• Interferenza con attività domestiche, estranei e attività pubbliche</li> <li>• Privacy</li> </ul>
Locali PUBBLICI al chiuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notebook</li> <li>• Tablet</li> <li>• Smartphone</li> <li>• Auricolari</li> </ul>	
Mezzi pubblici con posto e tavolino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notebook</li> <li>• Tablet</li> <li>• Smartphone</li> <li>• Auricolari</li> </ul>	
Mezzi pubblici e privati senza tavolino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smartphone</li> <li>• Auricolari</li> </ul>	
Luoghi all'aperto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notebook</li> <li>• Tablet</li> <li>• Smartphone</li> <li>• Auricolari</li> </ul>	

## Il punto di vista dei lavoratori

### Luci

- Miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Minori spostamenti, specie per chi ha problemi di mobilità
- Eliminazione o netta riduzione dei costi e della fatica del pendolarismo
- Orari flessibili
- Maggior autonomia e spazio decisionale



### Ombre

- Difficoltà nel tracciare confini netti tra lavoro e vita privata
- Isolamento e difficoltà di accesso e alla condivisione delle informazioni formali e informali
- Difficoltà nei rapporti sociali e gerarchici
- Difficoltà nel porre limiti temporali (orario flessibile = più ore di lavoro)
- Lavorare nei periodi solitamente dedicati al tempo libero e alla famiglia
- Lavorare anche se si è malati o comunque impossibilitati
- Mancanza di confronto e supporto all'insorgere di un problema
- Difficoltà nel rispettare le pause
- Difficoltà nel garantire l'ergonomia di locali, arredi e attrezzature

## Il punto di vista dei datori di lavoro

### Luci

- Netta riduzione degli infortuni in itinere
- Minori costi per la gestione dei luoghi di lavoro
- Migliore gestione di lavoratori con problemi di salute o familiari e conseguente riduzione dell'assenteismo
- Attrattiva dell'azienda verso le figure professionali più qualificate e autonome
- Maggior flessibilità delle attività commerciali e dei servizi con conseguente aumento di produttività.



### Ombre

- Maggiori difficoltà di supervisione e coordinamento
- Inadeguatezza delle vecchie forme di gestione del personale, senza che ne siano state ancora create di nuove
- Difficoltà nel fornire tutto il supporto ai lavoratori in smart working che lo richiedono
- Minor spirito di squadra e senso di appartenenza, con conseguente minor impegno e riduzione della produttività
- Difficoltà nel garantire i corretti flussi informativi, specie quelli informali e non procedurizzati
- Totale dipendenza dall'Information Technology





# Salute e Sicurezza: aspetti generali

## Adempimenti normativi

### LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

- Il datore di lavoro è responsabile della **sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- **Informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
- Il lavoratore è tenuto a **cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro
- Diritto alla **disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche

### D.Lgs. 9 APRILE 2008, N. 81

- Conformità posti di lavoro (allegato XXXIV)
- Regolazione pause 10' ogni 2 h

## Azioni da intraprendere

### Documento Valutazione dei rischi

- Prevedere capitolo apposito che definisca i contenuti minimi dell'accordo individuale e dell'informativa, in particolare:
  - Orario di lavoro e diritto alla disconnessione
  - Regolamentazione delle pause
  - Caratteristiche minime dei locali, arredi, attrezzature e suppellettili
- Programmi di formazione per i lavoratori, ma anche per dirigenti e preposti
- Modalità applicative del d.lgs. 81/08
  - Verifiche di conformità
  - Visita ai luoghi di lavoro del Medico competente (?)
  - Definizione del protocollo Sanitario e modalità di esecuzione della Sorveglianza sanitaria

# Punti critici: Ambiente di lavoro

## LOCALI

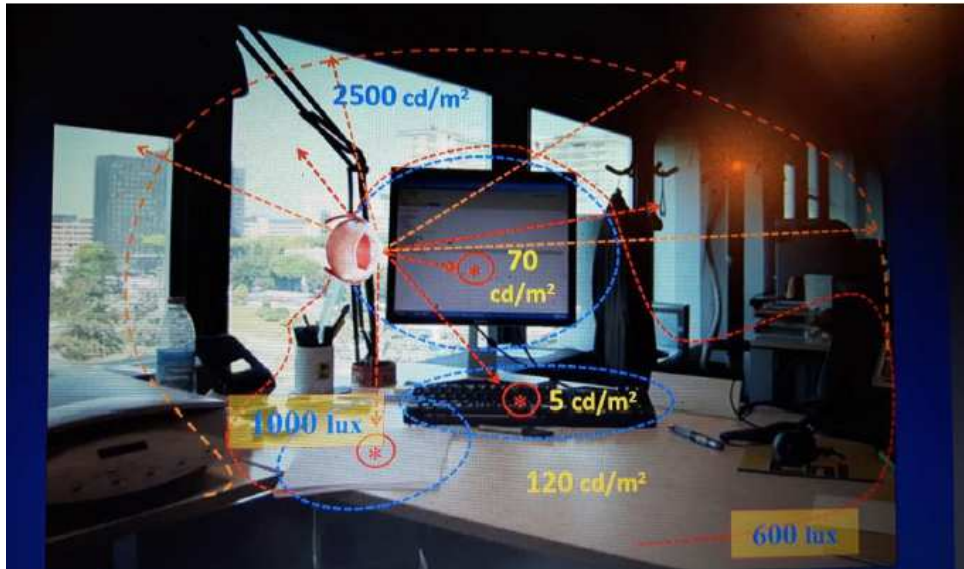
- E' necessario definire un numero minimo di locali e valutare la loro disposizione, in relazione agli occupanti?
- E' necessario un posto di lavoro dedicato?
- Si deve regolamentare il lavoro all'aperto o in luoghi pubblici?
- Quanto i datori di lavoro hanno diritto di interferire nella vita privata del lavoratore?
- Si possono ipotizzare luoghi di lavoro non domestici, tipo uffici a tempo?
- Chi deve garantire l'efficienza delle telecomunicazioni e i relativi costi?





# Punti critici: Ambiente di lavoro

## ILLUMINOTECNICA



- **Obiettivo principale:** rapporti di luminanza 'bassi' fra le superfici dell'ambiente circostante e lo schermo, entro 10:1 (per SUVA e Norma tecnica UNI EN ISO 9241 o almeno entro 30:1 per Linee Guida Conferenza Stato Regioni)
- **ILLUMINAMENTO** minimo:
  - Ambiente 150 – 300 lux
  - Tastiera 200 – 350 lux
  - Testi 300 – 500 lux

- **Schermi alle finestre** (Tende, tapparelle, ecc.) che permettano di regolare la luce in entrata
- Evitare riflessi sullo schermo:
  - Posizionamento del **video** (luce migliore proveniente da destra)
  - Posizionamento di eventuali **lampade portatili**

## Punti critici: attrezzature e arredi

Molti smart workers utilizzano un **portatile** che notoriamente non è conforme all'allegato XXXIV D.Lgs. 81/08: è necessaria la dotazione di una dock station o di un leggio?

**Tavolo:** almeno 100 cm, comunque tale da garantire

- Una distanza di 50 – 70 cm dello schermo dagli occhi
- Un appoggio di almeno 15 cm per gli avambracci
- Disposizione comoda di schermo, tastiera, documenti e di tutto ciò che serve per il lavoro
- Altezza di almeno 75 cm, o che comunque consenta uno spazio sufficiente per le gambe

### SEDILE:

- Stabile, comodo e con seduta adeguata alle caratteristiche antropometriche
- Dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente (ruote su 5 razze)
- Regolabile in altezza e inclinazione schienale



# Un'attrezzatura particolare: lo smartphone



## RISCHI

- Muscolo-scheletrici
  - Tendinite 1° dito (Morbo di De Quervain)
  - Sindrome “Text Neck” (Cervicalgia posturale)
- Visivi: affaticamento con astenopia per tempi prolungati, schermi e caratteri piccoli
- Cancerogenesi: Neurinomi nervo acustico, gliomi
  - Studi sperimentali in colture cellulari e in animali di laboratorio hanno prodotto risultati discordanti
  - Nessuna evidenza epidemiologica sull'uomo
  - Alcuni magistrati la pensano diversamente

## Decalogo per la prevenzione dei disturbi da utilizzo dello smartphone

1. Leggere attentamente le istruzioni del proprio smartphone prima dell'uso.
2. Alternare le altre dita all'uso del pollice, utilizzando entrambe le mani, se possibile.
3. Effettuare una breve pausa ogni 5 minuti di uso continuativo e comunque limitare una sessione a 20 minuti al massimo.
4. Utilizzare una tastiera esterna ogni volta che è possibile, privilegiando comunque l'uso del computer da tavolo per invio/ricezione e mail.
5. Utilizzare lo smartphone per brevi risposte, o per rapide consultazioni, cercando di evitare la digitazione di lunghi testi.
6. Limitare la flessione anteriore del capo: può incrementare disturbi e dolori al collo.
7. Se possibile, utilizzare lo smartphone con avambracci appoggiati ad un piano e non 'sospesi'.
8. Sospendere l'uso di smartphone nel caso di comparsa di sintomatologia tipica al pollice e correggere immediatamente la postura se compaiono disturbi a carico di collo o arti superiori.
9. Effettuare periodicamente esercizio fisico mirato soprattutto alla muscolatura della mano e del collo ('stretching').
10. Informare il medico competente, anche nell'ambito di eventuale 'visita su richiesta' nel caso di persistente sintomatologia correlata all'uso di Smartphone.

**Come distinguere l'uso per lavoro da quello personale?**

## Punti critici: Valutazione dei Rischi specifici



Anche per lo smart working i rischi possono derivare dalle scelte tecniche, dalle condizioni ergonomiche e dalle situazioni organizzative

**Come effettuare una valutazione specifica di una attività con caratteristiche così peculiari?**

- Estrema variabilità delle diverse situazioni personali
- Ambienti di lavoro non dedicati, non facilmente raggiungibili e numerosi
- Come garantire la privacy dei lavoratori e dei famigliari?

METODO	VANTAGGI	SVANTAGGI
Sopralluogo diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permette misurazioni specifiche e controlli diretti e accurati</li> <li>• Può risultare molto preciso nelle valutazioni di conformità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spesso del tutto impraticabile per problemi logistici (numerosità, raggiungibilità, privacy, ...)</li> <li>• Difficilmente si riesce a valutare gli aspetti organizzativi e psicosociali</li> </ul>
Sopralluogo indiretto con modalità telematiche, sincrono o asincrono	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantiene la possibilità di prendere diretta visione del posto di lavoro con una risposta immediata sulle conformità senza doversi recare sul posto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non consente misurazioni</li> <li>• Spesso le difficoltà tecniche non consentono una valutazione accurata</li> <li>• Privacy</li> <li>• Impossibile valutare gli aspetti organizzativi e psicosociali</li> </ul>
Somministrazione di Questionario strutturato e validato: analisi di ambiente, organizzazione, strumenti adottati ed effetti sulla salute percepiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodo previsto da UNI EN IEC 31010</li> <li>• Completezza dei dati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborazione dei dati impegnativa</li> <li>• Limiti legati alla soggettività del lavoratore che compila il questionario</li> </ul>

## Punti critici: Valutazione Stress smart working correlato

**Non si deve confondere la valutazione dello stress lavoro correlato con il “feliciometro”; spesso la distinzione tra lavoro e vita privata diviene del tutto impossibile e molto spesso i lavoratori scelgono lo smart working proprio per gestire i propri guai, più o meno consapevoli dei carichi fisici e psicologici. Ma esistono per loro alternative migliori?**

### Principali fattori psicosociali:

- Confini non delineati fra vita privata e lavorativa, accentuati dalla cura di familiari
- Conflitti familiari (spesso i congiunti non accettano che essendo a casa gli tocchi anche lavorare e non possa occuparsi delle faccende familiari)
- Difficoltà logistiche (spazi, ambienti, coabitazioni, DAD, rete ...)
- Mancanza di supporto tecnico e psicologico
- Senso di isolamento o di essere “tagliato fuori”
- Poca chiarezza sui ruoli, responsabilità, obiettivi, tempi e carichi di lavoro
- Alimentazione irregolare, eccessiva
- Difficoltà a gestire il tempo libero
- Aumento di abitudini di vita insane: fumo, alcol, stupefacenti, sedentarietà





## Punti critici: Informazione e formazione

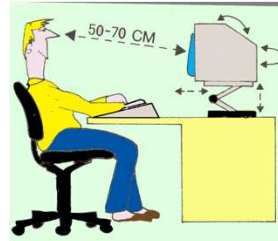
La formazione somministrata ex lege ai videoterminalisti (e non solo) si è rilevata un **sostanziale insuccesso**: di fatto dopo pochi giorni quasi nessuno ricorda ed è in grado di regolare correttamente attrezzature e arredi.

Il **rispetto delle pause** previste dal D.Lgs. 81/08 è molto spesso del tutto disatteso dai lavoratori stessi.

Questo deficit di apprendimento si è ancor più accentuato con la formazione a distanza o l'informativa scritta prevista per lo smart working

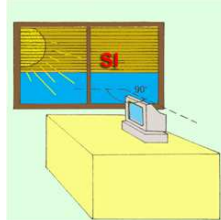


Interruzione della attività a VDT mediante pause ovvero cambiamento di attività.

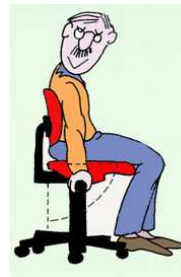


Regolazione schermo:

- Altezza degli occhi poco sotto il bordo superiore dello schermo
- Distanza degli occhi di 50-70 cm



La luce deve provenire dal lato, perpendicolare preferibilmente da Dx



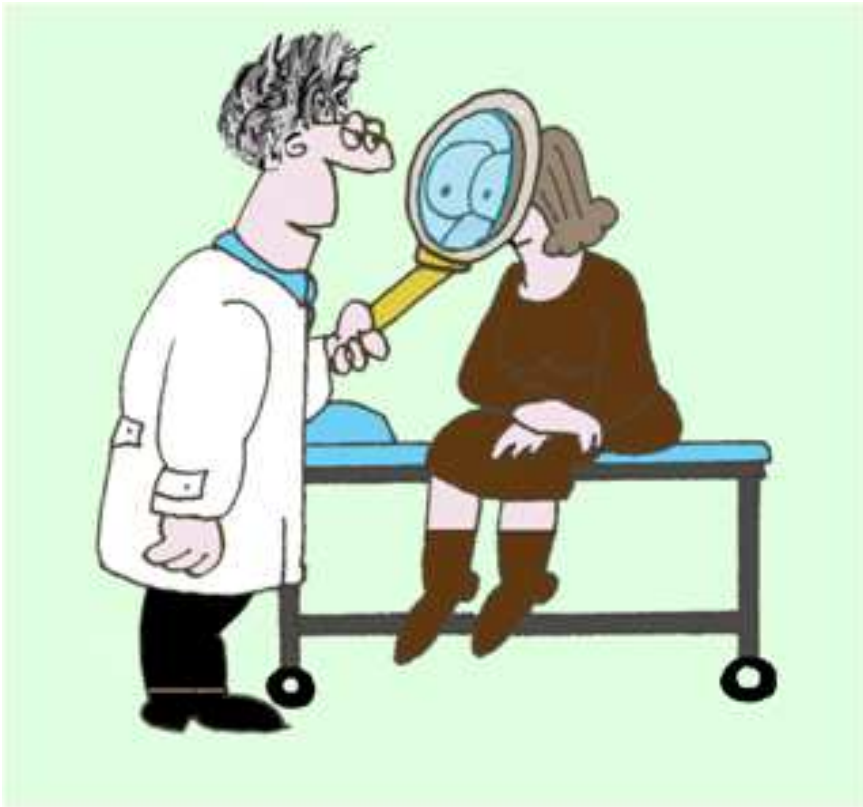
Regolazione della sedia:

- Piedi ben appoggiati al pavimento
- Gambe a 90°
- Gomiti a 90°
- Supporto lombare posto a livello del giro vita



Regolazione dell'inclinazione dello schienale tra 90° e 110°

## Punti critici: Sorveglianza Sanitaria



- **E' dovuta?** Sì, la sorveglianza sanitaria non si sospende in smart working
- **E' opportuna?** Sì, perché l'incontro è utile per meglio definire e valutare le situazioni personali anche in merito ai rischi prima evidenziati
- Esiste un futuro per la **telemedicina** in medicina del lavoro? **NO**, vedi circolare Ministero Salute del 29/04/2020. Posizione irrazionale e irrealistica. Alcune situazioni si possono gestire bene anche a distanza:
  - Visite di rientro di persone guarite senza esiti
  - Visite a richiesta di lavoratori con patologie conclamate e ben documentate
  - Visite per lavoratori che hanno gravi problemi di mobilità
  - Visite di lavoratori molto "fragili" per i quali muoversi costituisce un rischio rilevante per Covid-19
  - ....

## Conclusioni

La pandemia è stata e continua ad essere un evento epocale che ha avuto ed ha un impatto enorme sulla vita delle persone, medico competente compreso, ancora tutto da capire. Spesso siamo costretti a navigare a vista, in una nebbia più o meno fitta e con la speranza di non incappare in qualche iceberg che sbuchi all'ultimo momento ...

Alcune certezze sembrano intravedersi nella foschia:

- IL MC si è confermato come il principale consulente del datore di lavoro, non solo per l'attuazione delle misure di prevenzione, ma per ogni problema sanitario che possa riguardare l'azienda, pubblica o privata, ben oltre la mera esecuzione della sorveglianza sanitaria.
- Ciò vale in particolare anche per lo smart working, nel supportare il DL, e quindi di riflesso i lavoratori, in particolare per:
  - La Valutazione dei Rischi specifici
  - La valutazione del rischio stress smart working correlato
  - L'individuazione delle misure di prevenzione e delle procedure da adottare
  - I piani di formazione e informazione specifici e le modalità di somministrazione
- La Sorveglianza sanitaria è solo un piccolo tassello dell'attività del MC, probabilmente nemmeno il più rivelante
- Il MC ha assunto sempre più un ruolo di tutela delle persone oltre i confini dell'azienda e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08, assumendo una funzione sempre più pubblicistica. Anche lo smart working mostra come i confini tra lavoro e vita privata siano sempre più labili, specie per gli aspetti di salute.

Non è questo l'ambito per cercare di valutare le possibili conseguenze sulla nostra professione, ma ci sembra ancora una volta doveroso chiedere a gran voce regole chiare e precise su compiti, funzioni e relative responsabilità. A volte si ha l'impressione che il MC sia l'ultima stampella su cui scaricare compiti che non si sa bene a chi far fare ...



“Mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso,  
lavorare insieme un successo” Henry Ford

**Grazie!**

Senza l'aiuto e i contributi di alcuni colleghi del Comitato Scientifico dell'ANMA questo seppur modesto contributo non avrebbe mai potuto vedere la luce. Permettetemi quindi di ringraziare:



Dott. Umberto Candura



Dott. Daniele Ditaranto



Dott. Paolo Santucci



Avv. Giovanni Scudier

**... e soprattutto grazie a Voi tutti che avete avuto la pazienza di  
ascoltarmi fino alla fine, malgrado l'ora e la fame!**